

CA1
HR
- 1997
S72

VELOPMENT CANA

Sustainable Development Strategy

December 1997

3 1761 11764338 7



For additional copies, please contact:

Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Hull, Quebec K1A 0J9
Fax: (819) 953-7260

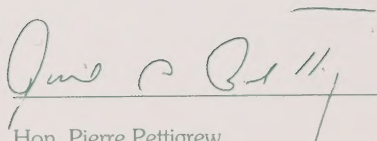


M essage from Ministers

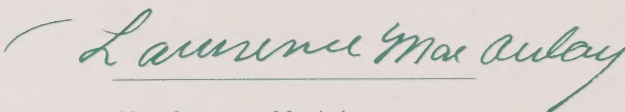
The Government of Canada believes that our economic health is closely linked to our environmental health. Canadians want development that is sustainable. For these reasons, we established the Commissioner of the Environment and Sustainable Development to hold government accountable for integrating sustainable development into the way it does its business. Every federal department is in the process of developing a sustainable development strategy that will define their particular contribution to sustainable development.

Human Resources Development Canada (HRDC) is a "people" department. Its mission is to assist all Canadians in their efforts to live rewarding lives, and to promote a fair and safe workplace, a competitive labour market with equitable access to work, and a strong learning culture. In the course of carrying out this mission, HRDC is committed to doing its part to improve the environment and promote sustainable development.

HRDC's sustainable development strategy focuses on making realistic and pragmatic contributions to improving the environment and enhancing sustainable development. Over the coming years, HRDC will promote sustainable development by continuing to "green" its internal operations and service delivery, by considering sustainable development in the design of human resources development policies and programs, and by building sustainable development into HRDC's corporate culture.



Hon. Pierre Pettigrew
Minister of Human Resources Development




Hon. Lawrence MacAulay
Minister of Labour



T*able of Contents*

	Executive Summary	3
1	Sustainable Development	7
	- The Goal of Sustainable Development	7
	- Sustainable Development Strategies	7
2	Profile of HRDC	9
	- Overview	9
	- HRDC's Business Lines	10
	- HRDC's Operations	11
3	Issues Scan	13
	- Understanding the Social Dimension of Sustainable Development	13
	- HRDC's Contribution to Sustainable Development	13
	- HRDC's Activities to Date	14
4	HRDC's Sustainable Development Action Plan	17
	1. "Green" HRDC's internal operations and external service delivery	17
	2. Consider sustainable development in the design of human resources development policies and programs	18
	3. Build sustainable development into HRDC's "corporate culture"	20
5	Looking Ahead	23
Annex 1	Detailed Issues Scan	25
2	Consultations	27



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117643387>

E

xecutive Summary

In its broadest sense, sustainable development is “development that meets the needs of the present, without compromising the ability of future generations to meet their own needs”.

On a more practical level, the Government of Canada’s **Guide To Green Government** defines Canada’s sustainable development objectives to be: 1) sustaining our natural resources, 2) protecting the health of Canadians and ecosystems, 3) meeting our international environmental obligations, 4) promoting a fair distribution of the costs and benefits of sustainable development, and 5) improving our quality of life, including improved productivity through environmental efficiency. Human Resources Development Canada’s Sustainable Development Strategy focuses on this pragmatic approach to sustainable development.

Human Resources Development Canada’s (HRDC) range of programs and legislation includes employment insurance, the Canada Pension Plan, Old Age Security, Canada Student Loans, labour standards, Occupational Safety and Health, industrial relations, and sectoral partnerships.

HRDC has no major responsibilities for environmental or resource management, and its policies and programs have little or no direct impact on the natural environment. Nevertheless, while retaining its focus on its core business and policy responsibilities, HRDC still can make a special, though limited, contribution to the government’s sustainable development objectives:

- HRDC is one of the largest departments in the federal government, with more than 20,000 employees and offices in more than 450 communities across Canada. It maintains a fleet of more than 550 vehicles, delivers about 83 million cheques a year in conjunction with Public Works and Government Services Canada (PWGSC), and makes more than 32 million photocopies a year in its national headquarters alone.
- HRDC develops and manages human resource development policies and programs, such as human resource studies and the provision of \$60 billion a year in income support.

HRDC is already supporting environmental quality and sustainable development in its operations and policies:

- On the operations side, HRDC has developed a comprehensive departmental environmental action plan as a followup to the Green Plan. The plan includes “green purchasing”, “green office” practices, and transportation efficiency. The

plan has already resulted in significant cost savings and reduced environmental impacts from the department's operations. For example, HRDC has reduced its annual paper consumption by 8% since 1995 in its national headquarters alone, and it plans to continue this trend. The blue box is now a standard feature of HRDC's offices. HRDC also delivers several million cheques a year to Canadians electronically through direct deposit, reducing the need for paper and ink. Innovative "tele-working" and "tele-training" arrangements introduced for HRDC staff are helping reduce travel requirements and operating costs.

- HRDC also has been developing its policies and programs with an eye on potential environmental impacts. Short-term employment projects and youth employment initiatives, for example, have been designed to include components on cleaning up and protecting the environment. HRDC's work with key sectors of the Canadian economy includes a human resources assessment of the environmental industry as well as examinations of environmental skill needs in the pulp and paper and mining industries. The department supports studies of joint labour-management approaches to environmental issues, and has been a leader in developing the Workplace Hazardous Materials Information System to help workers and employers safely handle hazardous materials in the workplace. HRDC also maintains a team of 160 occupational safety officers across Canada who help ensure safe workplace environments for the nearly one million Canadians working in important industries such as railways, pipelines, shipping, and airports.

HRDC's sustainable development strategy is to use its two special strengths — its operational size and its focus on human resources development — to support improvements in the environment. Over the next three years, the department's main contributions will be made in three areas:

"greening" HRDC's internal operations and external service delivery

HRDC will continue to strengthen its internal environmental action plan, placing special emphasis on maximizing the environmental benefits of new information technologies in service delivery. Initiatives related to direct deposits of income support cheques, kiosk and Internet access to job information and information products, and electronic processing of program applications will result in cost savings, improved convenience to clients, and reduced environmental impacts.

considering sustainable development in the design of human resources development policies and programs

HRDC will use sustainable development as an additional "lens" in the development and review of its human resources development policies and programs, and it will use this lens in partnership with our key stakeholders. HRDC will consult with other federal departments, including Environment Canada, and with its stakeholders on the sustainable development dimensions of new initiatives. It will work with other departments to help improve understanding of the social dimensions of sustainable development.

building sustainable development into HRDC's "corporate culture"

HRDC will continue to build awareness among its employees of the government's sustainable development objectives and of opportunities for HRDC to contribute to these objectives. In this effort, it will be important to publicize HRDC's "success stories" in promoting environmental quality. The objective is to gradually integrate sustainable development into the department's planning, decision-making and operations — to make it part of the way that HRDC does business — and to work toward helping our partners to also make sustainable development part of the way they do their business.

1

Sustainable Development

The Goal of Sustainable Development

The quality of life Canadians enjoy is based on a combination of our country's economic, environmental and social strengths. Sustainable development is defined, in its broadest sense, as "development that meets the needs of the present, without compromising the ability of future generations to meet their own needs¹".

In practice, sustainable development seeks to protect and enhance our quality of life through policies and practices that maintain the long term health of both our economy and environment. Sustainable development provides a framework for integrating environmental policies and development strategies, and for reconciling economic, social and environmental objectives.

The Government of Canada is strongly committed to the goal of sustainable development. It is an essential element of the government's efforts to promote long-term economic growth, preserve our common natural environment for future generations, and ensure that individuals can lead rewarding lives as full members of a dynamic society.

Sustainable Development Strategies

In recent years, governments around the world have tried to put the goal of sustainable development into practical, operational terms by promoting the early and consistent consideration of environmental concerns in government planning and decision making. In Canada, examples include the development of *environmental management systems* at the departmental operations level, and requirements to *assess the environmental effects of policy and program proposals* requiring approval of the federal Cabinet.

The next step is to begin the process of building sustainable development into the federal government's "way of doing business". This is the goal of the sustainable development strategy.

The government's approach is for each federal department to develop a practical strategy outlining how it will contribute to sustainable development within its own

1. *Our Common Future*, Report of the World Commission on Environment and Development, 1987.

areas of responsibility, using its policies, programs and operations². The government has established 14 broad sustainable development objectives to guide departments in developing their strategies (see Table 1).

Each department's strategy is to be updated at least every three years. A Commissioner of the Environment and Sustainable Development, operating out of the Office of the Auditor General, will monitor each department's progress in implementing its strategy and report annually to the House of Commons.

Table 1
Canada's Sustainable Development Objectives

Sustaining our natural resources — sustainable jobs, communities and industries

1. Ensuring renewable resources development is sustainable.
2. Ensuring efficient use of non-renewable resources.

Protecting the health of Canadians and of ecosystems

3. Virtually eliminating anthropogenic, persistent, bioaccumulative toxic substances.
4. Adopting a pollution prevention approach.
5. Protecting representative areas.
6. Warning and responding.

Meeting our international obligations

7. Protecting the ozone layer.
8. Reducing greenhouse gas emissions.
9. Conserving biodiversity.

Promoting equity

10. Ensuring a fair distribution of the costs and benefits between generations.
11. Ensuring a fair distribution of the current costs and benefits of sustainable development.

Improving our quality of life and well-being

12. Fostering improved productivity through environment efficiency.
13. Supporting innovation towards sustainable development.
14. Broadening measures of progress to include its non-monetary dimensions.

(Source: *A Guide to Green Government*, Government of Canada, 1995).

2. *A Guide to Green Government*, Government of Canada, 1995.

2 *Profile of HRDC*

Overview

The mission of Human Resources Development Canada (HRDC) is “to assist all Canadians in their efforts to live contributing and rewarding lives, and to promote a fair and safe workplace, a competitive labour market with equitable access to work, and a strong learning culture³”.

HRDC was formally established in 1996 to provide an integrated national approach to human resource development in Canada. It is the amalgamation of several former federal departments and programs:

- Employment and Immigration Canada (excluding the Immigration Program)
- Labour Canada
- social development and income security programs from Health and Welfare Canada
- social development programs and education programs from Secretary of State.

The department is led by two ministers and a secretary of state: the Minister of Human Resources Development, the Minister of Labour, and the Secretary of State for Children and Youth.

In carrying out its mission, HRDC develops and manages major social and labour market programs that help millions of Canadians, such as employment insurance (EI), labour standards, student loans, the Canada Pension Plan (CPP), Old Age Security (OAS), and national literacy. In fact, of all federal departments, HRDC has the largest direct impact on the broadest range of Canadians. Each year, about eight million Canadians use HRDC programs and services for support in a rapidly changing economy⁴:

- 3.5 million seniors obtain OAS and/or CPP benefits
- 2.9 million receive income benefits under the EI program
- 770,000 receive survivor benefits under the CPP

3. HRDC Mission Statement, 1996-97 Business Plan.

4. Based on HRDC 1996-97 Business Plan.

- 300,000 receive disability benefits under the CPP
- 300,000 students obtain Canada Student Loans
- 200,000 children receive support through CPP Orphans and Disabled Contributor's Child Benefits.

In addition, about one million Canadian workers — 10% of the country's workforce — are protected by the *Canada Labour Code*, which helps ensure safe workplaces in industries under federal jurisdiction, including interprovincial air, rail, road and water transportation, communications, and banking.

HRDC also is at the forefront of encouraging Canadians to reflect on the changing nature of work and of the workplace — changes being brought about by a range of forces from global trade and competitiveness to the new information technologies.

HRDC's Business Lines

HRDC has six principal business lines:

Human Resources Investment

Human Resources Investment supports the development of Canada's human resources and the effective functioning of the labour market to reduce the dependence of individuals on employment insurance and other government income support payments. The branch is responsible for learning and literacy initiatives, programs for person with disabilities, labour-management partnerships in key industrial sectors, federal-provincial programs, Aboriginal human resource programs, and federal youth employment programs.

Employment Insurance (EI)

The EI Branch promotes economic growth and a flexible labour market by providing temporary income support to unemployed workers who qualify for EI Benefits under the *Employment Insurance Act* and persons eligible for payments under the *Government Annuities Act*.

Labour

HRDC's Labour Branch promotes stable industrial relations and a safe, fair and productive workplace within the federal labour jurisdiction. It is responsible for federal mediation and conciliation services, occupational health and safety, workplace equity, and Canada's international labour activities.

Income Security Programs

Income Security Programs helps support the income security of Canadians through the delivery of benefits to seniors, the disabled, children, survivors and migrants through the CPP and OAS program.

Corporate Services

HRDC's Corporate Services provides executive direction, policy development and management support services to the department. Responsibilities include finance and administration, labour market and social policy, information technology support, and communications.

Human Resource Centres of Canada (HRCC) — Management and Joint Services

HRCCs provide general management and administrative support for the delivery of HRDC programming from all business lines at the local and regional levels.

HRDC's Operations

Personnel

HRDC's more than 20,000 employees makes it one of the three largest departments in the federal government. Nearly 85% of these employees work in local and regional offices outside national headquarters.

Buildings

HRDC occupies about 450 office buildings and human resource centres across the country. About one-quarter of these offices are owned by the federal department of Public Works and Government Services Canada (PWGSC). The rest are leased through PWGSC from the private sector for HRDC.

Internal operations

HRDC's operations and service delivery in national headquarters and in its regions have traditionally consumed considerable materials and energy for office administration. For example, the department has an estimated 1,000 photocopiers, and in fiscal year 1995-96, departmental staff made about 32 million photocopies at its national headquarters alone.

HRDC also maintains a vehicle fleet of more than 550 vehicles that consumes more than 1 million litres of fuel a year. Nearly 99% of these vehicles are located in the department's regional offices.

HRDC has developed an internal environmental action plan to reduce the department's requirements for paper and other materials through "green purchasing", "green office" practices, and transportation efficiency targets. For example, HRDC has reduced its annual paper consumption by 8% since 1995 in its national headquarters alone.

Service delivery

HRDC has a major operational presence in every province and territory, with offices in about 450 communities, from Canada's largest urban centres to some of the country's most remote communities.

HRDC delivers about 83 million cheques a year to Canadians through both conventional mail and direct deposit in conjunction with PWGSC. The department's new Service Delivery Network initiative, which includes increased electronic access to departmental services, has reduced service delivery costs, improved service to the public and reduced the department's use of paper.

3

Issues Scan

There are a number of key issues that should be considered in the development of HRDC's sustainable development strategy. These emerge from a thorough scan of the department's policies, programs and operations and their impact on the achievement of Canada's sustainable development objectives (see Annex 1).

The key issues are:

- the potential indirect environmental impacts of HRDC's labour market and social policies are not yet fully known;
- although HRDC has no direct responsibility for environmental management, two characteristics — its operational size and its focus on human resources development — allow it to make a special contribution to sustainable development; and
- within this limited scope, HRDC already has begun to build environmental concerns into its operations and policies.

Understanding the Social Dimension of Sustainable Development

Efforts to promote sustainable development have focused on the trade-offs between economic and environmental goals. The other component of sustainable development, the social dimension, is not yet well understood. How can a society best meet its social objectives, such as literacy, equity, dignity, security, and health, in the context of its economic and environmental goals? How do these different objectives affect each other and how can society achieve a *balance* between them?

There has been no research, for example, of the indirect environment impacts, if any, of labour market and social policies such as employment insurance, income support, pensions, literacy initiatives and gender equity in the workplace. Similarly, little attention has been given so far to the social implications of environmental policies.

Looking ahead, one of the major challenges to promoting sustainable development will be to better understand the full implications of our society's goals and decisions — to become more aware of the interdependence of and trade-offs between economic, social and environmental objectives.

HRDC's Contribution to Sustainable Development

HRDC's responsibilities span labour market policy, social policy and labour relations policy. Its range of programs and legislation include employment insurance, the

industrial relations, and sectoral partnerships. The department has limited scope for direct action on the environment. Beyond its responsibilities for occupational safety and health of workers in industries under federal jurisdiction, it has no major responsibilities for environmental or resource management, and its policies and programs have no significant direct impact on the natural environment. However, HRDC does have two characteristics that allow it to make a special contribution to Canada's sustainable development objectives:

- **the scale of department service delivery and operations**

HRDC is one of the largest departments in the federal government. The scale of HRDC's service delivery and operations means that it can have a positive impact on environmental quality through the way it delivers its many services to Canadians, and through sound purchasing, consuming and waste management practices in its day-to-day business.

- **policy and program responsibilities**

HRDC also brings to sustainable development the expertise gained in developing and managing human resource development policies and programs. HRDC is involved in human resource studies, the delivery of active re-employment measures, and the provision of \$60 billion a year in income support through such programs as EI, CPP, OAS and Canada Student Loans. The department is also responsible for occupational safety and health in workplaces under federal jurisdiction. Some of these policies and programs can play an indirect role in supporting activities related to protecting and sustaining the environment.

HRDC's Activities to Date

Through its operational size and its focus on human resources development HRDC has already been supporting environmental quality and promoting sustainable development. Examples include the following initiatives:

Examples of incorporating environmental considerations in HRDC's operations

- HRDC has developed a comprehensive departmental **environmental action plan** for its operations. The plan covers "green purchasing", "green office" practices, and transportation efficiency, and has already resulted in significant cost savings and reduced environmental impacts from operations. For example, HRDC has reduced annual paper consumption at its national headquarters by 8% since 1995, and it plans to continue this trend. The blue box is now a standard feature of HRDC's offices. The plan was updated in 1997, providing a baseline for establishing targets in energy savings, waste reduction and other operational areas. Innovative "tele-working" and "tele-training" arrangements introduced for HRDC staff are also helping reduce travel requirements and operating costs. In fact, the Department's Human Resources Branch is a strong supporter and promoter of flexible work arrangements for its staff.

- HRDC also has reduced the environmental impacts of how it delivers its programs and services to clients. Its new **service delivery network** is using a combination of about 100 Human Resource Centres and 200 satellite offices, 400 electronic kiosks with self-service terminals, greater self-service access by telephone, television and Internet, and community-based delivery arrangements with other governments, businesses and organizations. This new network is helping reduce paperwork and travelling related to the delivery of the department's services. In addition, several million cheques a year are sent to Canadians via direct deposit, reducing the need for paper and ink.
- HRDC considers sustainable development in the design of human resources development policies for its own employees. For example the department's Human Resources Branch supports and participates in direct deposit of employee paychecks and are moving towards a template approach to job descriptions. A process is underway to streamline and move internal human resource activities toward a paperless environment. An intranet site has been developed to house documentation previously disseminated in paper format.

Examples of integrating sustainable development into program design

- The **Transitional Jobs Funds** is helping to create long term sustainable jobs for individuals in high and seasonal unemployment areas. Working in partnerships with provinces, communities and the private sector, HRDC supports projects that will contribute to long-term jobs, economic diversification and greater self-employment.
- Environmental protection is a major part of the department's **Youth Services Canada** program which provides young Canadians with work experience through team participation in community service projects. Teams have worked to help clean up community parks and riverbanks, and to provide environmental education programs in local schools. In one community, for example, 20 street youth set up and ran a recycling business for small businesses and hotels.
- The **EnviroEntrepreneurs** program, part of the government's Youth Employment Strategy, provides 330 young science and technology graduates with business training, mentoring and work experience in the environmental industry. The program, jointly funded by HRDC and industry, helps young people set up their own environmental businesses or find employment with small environmental companies.

Examples of promoting environmental issues in human resources development

- HRDC brings together employers and employees in **Sector Councils** to address human resource challenges facing their industries. Through these councils, for example, HRDC has helped Canada's important pulp and paper and mining industries look at the impacts of environmental changes on their future labour force skill requirements.

- HRDC has sponsored a major study of the **human resource needs of the Canadian environmental industry**, working with industry leaders, employer groups, and educators⁵.
- HRDC has supported research by labour and management into the **links between environmental issues and jobs and competitiveness**. One recent study concluded that “environmental issues (are) increasingly important for both business and labour, particularly in terms of the long term survival and growth of the company and the security of employment⁶”.

Examples of ensuring a safe workplace environment

- Increased workplace safety generates economic, health and environmental benefits for individual Canadians and their employers. In 1995, for example, an estimated \$5 billion was lost to the national economy through workplace accidents and associated lost time. Through the *Canada Labour Code*, HRDC works with labour and industry on an on-going basis to establish safer work environments in workplaces under federal jurisdiction, including airports, railways, shipping, port operations, communications, banking, atomic energy and grain handling. Under the *Code*, for example, safety and health committees must be established in workplaces where there are 20 or more employees. The department’s Labour Branch also maintains a team of 160 safety officers across Canada to ensure compliance with the *Code*, protecting the health of workers and reducing the economic costs of workplace accidents.
- HRDC also coordinated development of the important **Workplace Hazardous Materials Information System** (WHMIS), a national communication system that ensures information about the hazards of materials produced or used in the workplace is provided by suppliers to employers and workers. The system, in operation since 1988, includes warning labels, worker education programs and technical documentation on the health effects, hazards and emergency response procedures related to various materials.

5. See *Human Resources in the Environment Industry*, Employment and Immigration Canada, March 1993.

6. See *Greening Productivity: Adjusting to Environmental Change*, Canadian Labour Market and Productivity Centre, June 1996.



HRDC's Sustainable Development Action Plan

Over the next three years, HRDC will continue to contribute to Canada's sustainable development objectives in three main areas:

1. "greening" HRDC's internal operations and external service delivery;
2. considering sustainable development in the design of human resources development policies and programs; and
3. building sustainable development into HRDC's "corporate culture".

Objective #1:

"Green" HRDC's internal operations and external service delivery

HRDC will continue to build on current initiatives to reduce the environmental impacts and maximize the environmental benefits of both its internal operations and its delivery of services. It will continue to pay special attention to the potential for information technologies to change how the department delivers its services to Canadians. In addition to cost savings and improved convenience to clients, these technologies can result in significant reductions in environmental impacts through, for example, reduced demands for paper, office space, and automobile use by employees.

1.1 "Green" internal operations

In upgrading and implementing its environmental action plan for operations, HRDC will:

- establish and meet targets for reductions in vehicle-fleet fuel efficiency;
- establish detailed environmental action plans for each HRDC region;
- contribute to the government's efforts to "green" its operations, through its participation in the interdepartmental working group on greening government; and
- promote and expand opportunities for innovative workplace arrangements within the department that have potential environmental benefits, such as "tele-working" and "tele-training".

1.2 "Green" service delivery

HRDC will pay special attention to the environmental benefits of its service delivery network by establishing and meeting targets related to direct deposits of income support cheques, levels of access to job information through electronic kiosks and the Internet, and levels of electronic processing of program applications.

HRDC also will continue its efforts to promote safe workplace environments for the nearly one million workers in industries under federal jurisdiction, focusing safety officer inspections on workplaces where physical hazards pose threats to worker safety and health.

1.3 Measure Progress

In measuring progress on the above actions, HRDC will apply the following indicators:

- resource consumption reductions in its operations;
- participation rates in "blue box" recycling programs in HRDC offices;
- participation rates among HRDC staff in innovative "future of workplace" approaches
- increased environmental benefits in its service delivery network; and
- levels of compliance with *Canada Labour Code* workplace safety and health standards.

Objective #2:

Consider sustainable development in the design of human resources development policies and programs

HRDC will strengthen its ability to identify and understand the possible environmental implications of its human resources development policies and programs.

2.1 Apply a sustainable development "lens" to human resources development policies

HRDC will screen its proposed human resources development policies and programs with a set of sustainable development criteria to identify possible adverse environmental implications early on, allowing the proposals to be modified before any final decisions are made. HRDC will use this lens in partnership with our key stakeholders. This new "lens" will consider, for example, whether the proposed policy or program:

- affects the ability of future generations to use natural resources on a sustainable basis;
- has direct impacts on the bio-physical environment;
- has significant indirect environmental impacts; and
- should include environmental protection objectives or criteria.

Although the focus of the sustainable development “lens” will be on new policy and program proposals, HRDC also will apply these criteria in its evaluation of selected existing policies and programs to gain a clearer understanding of their possible sustainable development and environmental implications.

2.2 Consult with expert departments and stakeholders

Using its existing consultative mechanisms, HRDC will consult with other federal departments, such as Environment Canada, and its stakeholders when reviewing the sustainable development implications of new human resources policies and programs. For example, HRDC will explore with the Department of Citizenship and Immigration and other government departments, provinces, and stakeholders, the need to facilitate entry of foreign workers with particular skills required by the environmental industries.

2.3 Help define the social dimensions of sustainable development

HRDC will work with other federal departments and its stakeholders to further articulate the social policy dimensions of sustainable development through cooperative studies, exchange of information, and other activities.

2.4 Measure Progress

In measuring progress on the above actions, HRDC will consider the following indicators:

- improved analysis and identification of the environmental implications of proposed and current human resources development policies and programs;
- modification of policy and program proposals to reduce likely environmental effects;
- incorporation of environmental objectives and criteria in HRDC's policies and programs, as appropriate; and
- greater sharing of information among federal departments and stakeholder groups on the social dimensions of sustainable development.

Objective #3:

Build sustainable development into HRDC's “corporate culture”

HRDC's long-term goal is to continue to gradually integrate sustainable development into the department's planning, decision making and operations — to make it part of the way that HRDC does business. HRDC will also work toward encouraging our partners to make sustainable development part of the way they do their business. Awareness is an essential first step toward this goal.

3.1 Raise awareness of HRDC's sustainable development priorities and actions among employees

Over the next three years, HRDC will build awareness among its employees of the government's sustainable development objectives and of opportunities for HRDC to contribute to these objectives by:

- publicizing HRDC's “success stories” on promoting environmental quality (e.g., in departmental newsletters and on the departmental intranet web site);
- undertaking active “Environment Week” campaigns highlighting HRDC's “success stories” in environmental quality;
- sensitize HRDC employees (at program retreats or office meetings);
- organize information sessions to inform HRDC employees on sustainable development;
- establishing Deputy Minister's “Awards for Excellence in Sustainable Development” to draw attention to HRDC programs and operational activities that are helping to promote environmental quality; and
- reporting regularly on its progress in implementing the sustainable development strategy through appropriate means such as its annual Business Plan and Main Estimates.

3.2 Maintain internal expertise

HRDC will maintain a departmental working group on sustainable development to serve as an internal source of information and advice on sustainable development for HRDC managers and analysts. The working group will coordinate preparation of internal guidance materials and serve as the department's contact point with other federal departments on sustainable development strategies.

3.3 Promote awareness of HRDC's sustainable development activities among partners

HRDC will keep its human resource development partners and the Canadian public informed of the department's sustainable development goals and activities through

appropriate communication products (such as posters and information on the department's Internet site). The department will work towards encouraging our partners to also make sustainable development part of the way they do their business. HRDC's leadership and visibility on the issue will be of particular importance, given the current limited profile of sustainable development within the human resources, and social policy fields.

3.4 Measure Progress

In measuring progress on the above actions, HRDC will consider the following indicators:

- increased levels of awareness of HRDC's sustainable development strategy and "success stories" among HRDC's employees and partners; and
- extent to which the internal working group is sought out as a source of information and advice.

5 Looking Ahead

HRDC's Sustainable Development Strategy should be considered a first step in an on-going process of building sustainable development into how the department carries out its mission.

This strategy, the first prepared by the department, focuses on the realistic and practical contributions that HRDC can make towards the government's sustainable development objectives over the next three years, building on its strengths and progress to date. The emphasis here is on how HRDC can increase the *environmental benefits* and reduce the *environmental impacts* of its operations, policies and programs. Over the next three years, the department will take the necessary steps to successfully carry out its sustainable development action plan, monitor its progress and strengthen its contribution where possible.

Beyond the three years covered by this first strategy, however, more complex challenges must and will be addressed. In future sustainable development strategies, HRDC will address some of the difficult and important questions raised here — questions relating to the social dimensions of sustainable development and to understanding the trade-offs between social, economic and environmental objectives.

The goal of sustainable development — a healthy economy and a healthy environment — is an evolving one. It cannot be seen as the responsibility of one federal department, or one level of government, or of one segment of society. Rather, it must engage the interest and energy of all sectors of society — governments, employers, workers, youth, seniors, visible minorities, and Aboriginal peoples.

HRDC has established a level of trust with many of these segments of Canadian society through its human resources partnerships. As Canada works towards "our common future", HRDC looks forward to working closely with these partners to help make the goal of sustainable development a reality.

1 Annex

Detailed Issues Scan

The issues scan reviews how the department's policies, programs and operations may relate to sustainable development. It identifies the key issues that should be considered by the department in developing HRDC's sustainable development strategy.

Table 2 provides a summary of the results of the issues scan, under the major business lines. Key issues include the following findings:

- HRDC policies, programs and activities have no significant direct interaction with the bio-physical environment.
- Many of the core social policies for which HRDC is responsible, such as the Canada Pension Plan and Old Age Security, contribute to Canada's quality of life and well-being, but have no direct environmental implications.
- Environmental issues have been successfully incorporated into some of HRDC's human resource development policies, such as youth employment initiatives, resulting in promotion of environmental quality objectives.
- Through sector councils, HRDC also has supported labour-management efforts to look at how environmental issues may affect human resources development in some of Canada's key resource industries, thereby helping to promote efficiency and competitiveness in these industries.
- HRDC has a direct role in helping to protect the health of Canadians, through workplace environmental health and safety concerns of the *Canada Labour Code* in federally-regulated industries, and through its support of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS).
- HRDC is reducing the environmental impacts of its internal operations and of its external delivery of services to Canadians.
- There is a need to better understand the environmental implications of some of HRDC's human resources policies and programs, such as income support programs, and the trade-offs between social and environmental objectives.
- There are opportunities to strengthen the profile of environmental and sustainable development considerations in the future in a number of HRDC policy and program areas.

Table 2
Issues Scan of HRDC Policies and Programs

HRDC Business Line Areas	Policies & Programs Reviewed in Issues Scan	Sustainable Development Issues
Human Resources Investment	<ul style="list-style-type: none"> • Labour Market Agreements w/provinces • Transitional Jobs Fund • Atlantic Groundfish Strategy (TAGS) delivery • Canada Student Loans Program • Office of Learning Technologies • National literacy partnerships • Sectoral councils • Office for Disability Issues • Interprovincial and international adoptions • Aboriginal labour market policies • Government's Youth Strategy • Youth Internship Canada (YIC) • Youth Services Canada (YSC) • Student Summer Job Action 	<p>Environmental objectives currently incorporated into:</p> <ul style="list-style-type: none"> - work of sector councils - youth employment programs - job creation programs - labour-management research on links between environment and competitiveness <p>Need to better understand trade-offs between social and environmental policy objectives; e.g.,</p> <ul style="list-style-type: none"> - income support programs in areas of seasonal and high unemployment <p>Potential to incorporate environmental objectives in future initiatives; e.g.,</p> <ul style="list-style-type: none"> - literacy - learning technologies - federal-provincial cooperation
Employment Insurance	<ul style="list-style-type: none"> • Provision of employment insurance benefits to unemployed workers 	<p>Need to better understand environmental implications of income support programs such as employment insurance</p>
Labour Programs	<ul style="list-style-type: none"> • Federal mediation and conciliation services • Occupational health and safety • Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) • Workplace equity • International labour activities 	<p>HRDC contributing to "health of Canadians" objective, through</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Canada Labour Code</i> workplace safety and health initiatives - WHMIS <p>Opportunity to raise and exchange information in international fora on environmental issues of interest to labour</p>
Income Security Program	<ul style="list-style-type: none"> • Old Age Security: Old Age Pension, Guaranteed Income Supplement, Spouse's Allowance • Canada Pension Plan: Retirement Pension, Survivor Benefits, Disability Benefits 	<p>HRDC contributing indirectly to "promotion of equity" objective, but no direct environmental implications</p>
Corporate Services: Corporate Management & Services	<ul style="list-style-type: none"> • Service Delivery Network (SDN) • Financial and Administrative Services • Departmental Environmental Action Plan • Internal Audit • Systems operations, applications, support • Labour market and social policy development • Communications 	<p>HRDC contributing indirectly to "sustainable use of natural resources" objective, through</p> <ul style="list-style-type: none"> - "greening" of internal operations - service delivery network initiative <p>Potential need to develop/maintain internal expertise and information on sustainable development</p>

2 Annex

Consultations

In accordance with **A Guide to Green Government**, consultations were undertaken to obtain the views of partners and stakeholders on HRDC's draft sustainable development strategy. In particular, consultations were conducted with representatives of the Canadian Labour Force Development Board, HRDC Commissioners for Workers and for Employers, regional officials, and others.

Consultations yielded four key messages:

- **need for a clearer vision from the federal government:** questions were raised about whether Canada's Sustainable Development Objectives, as outlined in **A Guide to Green Government**, are too directly focussed on the natural/physical environment. A clearer and more comprehensive federal government vision of sustainable development is needed to bring the roles of all departments together into a unified federal strategy;
- **support for HRDC's strategy:** there was solid support for the three main dimensions of HRDC's strategy: "greening" of HRDC's internal operations and external service delivery; considering sustainable development in the design of human resources development policies and programs; and building sustainable development into HRDC's "corporate culture";
- **keeping the strategy realistic and pragmatic:** consultations revealed that HRDC is not viewed as a big player in the environment/sustainable development. Much emphasis was placed on the importance of continuing to focus on HRDC's main business lines. Sustainable development was viewed as something to be considered in the normal undertaking of regular activities, not as a new additional business line. Emphasis was also placed on taking a realistic and pragmatic approach to sustainable development; and
- **articulating social dimensions of sustainable development:** most stakeholder representatives expressed the view that there is not an easy or natural fit between HRDC's social mandate and the environment/sustainable development. Some stakeholders emphasized that HRDC's strategy should be kept very realistic and pragmatic, while a few individuals speculated that concepts of sustainable communities and sustainable human development could be explored in future updates of HRDC's strategy.

These views have been taken into account in the development of HRDC's sustainable development strategy.

Consultations

Conformément au **Guide de l'écogouvernement**, on a entrepris des consultations afin d'obtenir l'opinion de partenaires et d'intervenants sur le projet de stratégie du développement durable de DRHC. Plus particulièrement, on a consulté des représentants de la Commission de mise en valeur de la main-d'oeuvre, les commissaires des travailleurs et travailleuses et des employeurs de DRHC, des cadres régionaux et d'autres personnes.

Les quatre grands messages suivants se sont dégagés des consultations :

- **Besoin d'une vision mieux définie pour le gouvernement fédéral** : on s'est demandé si les objectifs de développement durable du Canada, tels qu'énoncés dans le **Guide de l'écogouvernement**, ne seraient pas axés trop directement sur l'environnement naturel et matériel. Il faudrait définir de manière plus claire et plus globale la vision qu'a le gouvernement fédéral du développement durable afin d'unifier dans une stratégie fédérale les rôles de tous les ministères fédéraux.

- **Soutien de la stratégie de DRHC** : les trois grands volets de la stratégie de DRHC se méritaient un solide appui; il s'agit de rendre plus respectueuses de l'environnement les activités internes et la prestation de services externes de DRHC, de tenir compte du développement durable dans la conception des politiques et programmes de développement des ressources humaines, et d'intégrer le développement durable à la culture d'entreprise de DRHC.

- **Stratégie pratique et réaliste** : les consultations ont révélé que DRHC n'est pas perçu comme un acteur de premier plan dans le domaine de l'environnement et du développement durable. On a beaucoup insisté sur l'importance de continuer de se concentrer sur les grands domaines d'activité de DRHC. Le développement durable serait un élément à envisager dans le déroulement normal des activités habituelles, et non une nouvelle activité. On a également insisté sur une approche pratique et réaliste du développement durable.

- **Expression de la dimension sociale du développement durable** : la plupart des intervenants estimaient qu'il n'y a pas de rapport évident ou direct entre le mandat social de DRHC et l'environnement et le développement durable. Certains préconisaient que la stratégie de DRHC reste très pratique et réaliste, tandis que quelques-uns se demandaient si l'on ne pourrait pas explorer les principes des collectivités durables et du développement humain durable dans d'éventuelles mises à jour de la stratégie de DRHC.

La formulation de la stratégie de développement durable de DRHC a tenu compte de ces points de vue.

Tableau 2

Analyse de questions concernant les politiques et les programmes de DRHC

Produits et services de DRHC	Politiques et programmes analysés		Questions liées au développement durable	
	Investissement dans les ressources humaines		Compétitivité	
Programmes d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Ententes relatives au marché du travail conclues avec les provinces • Fonds transitoire pour la création d'emplois • La stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA) • Programme canadien de prêts aux étudiants • Bureau des technologies d'apprentissage • Partenariats nationaux pour l'alphabétisation • Conseils sectoriels • Bureau de la condition des personnes handicapées • Adoptions interprovinciales et internationales • Politiques sur le marché du travail pour les Autochtones • Stratégie jeunesse du gouvernement • Jeunes stagiaires Canada (JSC) • Service jeunesse Canada (SJC) • Objectif emploi d'été pour étudiants 		<ul style="list-style-type: none"> - aux programmes d'emploi des jeunes - aux programmes de création d'emplois - aux travaux de recherche patronaux-syndicaux portant sur les liens entre l'environnement et la compétitivité - Nécéssité de mieux comprendre les compromis entre les objectifs des politiques sociales et environnementales; p. ex., - les programmes de soutien du revenu dans les régions à chômage élevé et saisonnier - Possibilité d'intégrer des objectifs d'ordre environnemental dans de futures initiatives, p. ex., - l'alphabétisation - les technologies d'apprentissage - la collaboration fédérale-provinciale 	
Programmes du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Services fédéraux de médiation et de conciliation • Santé et sécurité au travail • Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) • Équité en milieu de travail • Activités internationales concernant le travail 		<ul style="list-style-type: none"> - du SIMDUT - d'initiatives de sécurité et de santé en milieu de travail prévues par le <i>Code canadien du travail</i> - Occasions de fournir et d'échanger de l'information au cours de colloques internationaux portant sur des questions liées à l'environnement qui intéressent les travailleurs 	
Programmes de la sécurité du revenu	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité de la vieillesse, pension de vieillesse, Supplément de revenu garanti et Allocation au conjoint • Régime de pensions du Canada, pension de retraite, prestations de survivant et prestations d'invalidité 		<ul style="list-style-type: none"> - Contribution indirecte de DRHC à l'atteinte de l'objectif visant à «promouvoir l'équité», sans qu'il n'y ait de conséquences environnementales directes 	
Services ministériels : Gestion et services ministériels	<ul style="list-style-type: none"> • Réseau de prestation de services (RPS) • Finances et administration • Plan d'action environnemental du Ministère • Vérification interne • Fonctionnement, applications et soutien (systèmes) • Marché du travail et élaboration de la politique sociale • Communications 		<ul style="list-style-type: none"> - la mise en oeuvre d'une initiative offrant un réseau de prestation de services. - l'«écologisation» des opérations internes; - l'objectif visant à assurer une «utilisation durable des ressources naturelles» par les moyens suivants : Contribution indirecte de DRHC à l'atteinte de l'objectif visant à «promouvoir l'équité», sans qu'il n'y ait de conséquences environnementales directes - Besoin éventuel de disposer, à l'intérieur, de compétences et de sources d'information en ce qui concerne le développement durable 	

- Un certain nombre de politiques et de programmes de DRHC offriront éventuellement la possibilité de raffermir le profil en ce qui a trait aux questions liées à l'environnement et au développement durable.

Analyse détaillée de questions

L'analyse de questions permet d'examiner en quoi les politiques, les programmes et les opérations du Ministère peuvent se rattacher au développement durable. Elle fait ressortir les questions-clés dont devrait tenir compte DRHC pour l'élaboration de sa stratégie de développement durable.

Le tableau 2 présente un sommaire des résultats de l'analyse de questions, selon les principaux produits et services du Ministère. Les questions-clés comprennent les constatations suivantes :

- Les politiques, les programmes et les activités de DRHC ne sont pas en interaction directe importante avec le milieu naturel.
- Un grand nombre des politiques sociales de base, comme le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la Vieillesse, dont DRHC est responsable contribuent à assurer la qualité de vie et le bien-être des Canadiens sans avoir de conséquences directes sur l'environnement.
- Des questions environnementales ont été intégrées avec succès dans certaines des politiques de DRHC sur le développement des ressources humaines, comme des initiatives pour l'emploi des jeunes, ce qui a permis de promouvoir les objectifs liés à la qualité de l'environnement.

- Par l'entremise de conseils sectoriels, DRHC a aussi appuyé les efforts déployés par les parties patronales et syndicales en vue de constater en quoi les questions environnementales peuvent influencer sur le développement des ressources humaines dans certaines des plus importantes industries des ressources du Canada, aidant ainsi à promouvoir l'efficacité et la compétitivité au sein de ces industries.

- DRHC joue un rôle immédiat lorsqu'il s'agit d'aider à protéger la santé des Canadiens. Ce travail se fait grâce aux prescriptions en matière de santé et de sécurité au travail du *Code canadien du travail*, qui s'appliquent dans les industries réglementées par le gouvernement fédéral, et à l'appui obtenu du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

- DRHC s'affaire à réduire les incidences environnementales de ses opérations internes et de la prestation de ses services extérieurs à la population canadienne.

- Il faudra mieux comprendre les conséquences environnementales qu'ont certaines des politiques et certains des programmes de ressources humaines de DRHC, notamment les programmes de soutien du revenu, ainsi que les compromis entre les objectifs d'ordre social et environnemental.

La Stratégie de développement durable de DRHC devrait être considérée comme la première étape d'un processus permanent visant à intégrer le développement durable dans les procédures adoptées par le Ministère pour s'acquitter de sa mission.

Cette stratégie, qui est la première qu'élabore le Ministère à ce sujet, est axée sur les contributions réalistes et pratiques que DRHC pourra, en s'inspirant de ses forces et des progrès réalisés jusqu'ici, apporter au cours des trois prochaines années en vue d'aider le gouvernement à atteindre ses objectifs en matière de développement durable. L'accent sera mis sur les moyens que peut prendre DRHC pour accroître les avantages d'ordre *environnemental* et pour réduire les *incidences environnementales* de ses opérations, politiques et programmes. Au cours des trois prochaines années, le Ministère prendra les mesures nécessaires pour mener à bien son plan d'action sur le développement durable, pour surveiller les progrès réalisés et pour apporter, dans la mesure du possible, une contribution plus importante.

Après les trois années pendant lesquelles dureront cette première stratégie, des défis plus complexes devront toutefois être relevés. Dans ses futures stratégies de développement durable, DRHC abordera certaines questions complexes et importantes qui sont soulevées dans le présent document - des questions se rattachant aux dimensions sociales du développement durable et à la compréhension des compromis entre les objectifs sociaux, économiques et environnementaux.

L'objectif du développement durable - une économie et un environnement sains - est nouveau. Sa responsabilité ne peut être confiée qu'à un seul ministère fédéral, qu'à un seul palier de gouvernement ou qu'à un seul segment de la société. Il doit plutôt susciter l'intérêt et la participation active de tous les secteurs de la société - les gouvernements, les employeurs, les travailleurs, les jeunes, les personnes âgées, les minorités visibles et les Autochtones.

DRHC a établi, grâce à ses partenariats dans le secteur des ressources humaines, un climat de confiance avec bon nombre de ces segments de la société canadienne. Étant donné que le Canada tente d'assurer «notre avenir à tous», DRHC a très hâte de travailler en étroite collaboration avec ces partenaires afin de contribuer à atteindre l'objectif que constitue le développement durable.

- instaurer un programme de récompenses du sous-ministre pour l'excellence dans le domaine du développement durable afin d'attirer l'attention sur les programmes et les activités opérationnelles de DRHC qui aident à promouvoir la qualité de l'environnement; et
- rendre compte régulièrement de l'état d'avancement des travaux de mise en oeuvre de la stratégie de développement durable en utilisant des moyens qui conviennent, comme le plan d'activités et les budgets annuels.

3.2 Disposer des services de spécialistes à l'interne

DRHC formera, à l'intention des gestionnaires et des analystes du Ministère, un groupe de travail ministériel sur le développement durable qui agira à titre de source interne d'information et de conseils sur la question. Ce groupe de travail coordonnera la rédaction de documents d'orientation interne et servira de point de contact ministériel avec d'autres ministères fédéraux au sujet de stratégies de développement durable.

3.3 Promouvoir parmi les partenaires la sensibilisation aux activités de développement durable de DRHC

DRHC tiendra ses partenaires pour le développement des ressources humaines ainsi que la population canadienne au courant de ses objectifs et activités de développement durable en ayant recours à des moyens de communication pertinents (comme des affiches et de l'information sur son site Internet). Le Ministère cherchera également à encourager ses partenaires à intégrer le développement durable dans leurs propres activités. Il sera particulièrement important que DRHC affiche du leadership et soit visible sur ce plan, étant donné le profil restreint que présente actuellement le développement durable dans les secteurs des ressources humaines et de la politique sociale.

3.4 Évaluer les progrès

Pour évaluer les progrès réalisés grâce aux mesures susmentionnées, DRHC comptera sur les indicateurs suivants :

- une sensibilisation accrue de ses employés et de ses partenaires à la stratégie de développement durable et aux «histoires à succès» de DRHC sur ce plan; et
- la mesure dans laquelle on s'adressera au groupe de travail interne afin d'obtenir de l'information et des conseils.

- une analyse et une désignation plus efficaces des conséquences environnementales qu'ont les politiques et les programmes proposés et actuels qui portent sur le développement des ressources humaines;
 - une modification des projets de politiques et de programmes en vue de réduire les incidences probables sur l'environnement;
 - l'intégration, selon les besoins, d'objectifs et de critères d'ordre environnemental dans ses politiques et ses programmes; et
 - un plus grand échange d'information entre les ministères fédéraux et les groupes d'intervenants au sujet des dimensions sociales du développement durable.
- Au cours des trois prochaines années, DRHC sensibilisera ses employés aux objectifs du gouvernement en matière de développement durable et aux possibilités pour le Ministère de contribuer à l'atteinte de ces objectifs. À cet égard, les mesures suivantes seront prises :
- faire connaître au public des «histoires à succès» liées à la promotion, par DRHC, de la qualité de l'environnement (p. ex., dans des bulletins ministériels et sur le site web du Ministère);
 - lancer des campagnes actives («Semaine de l'environnement») et y mettre en évidence des «histoires à succès» de DRHC concernant la qualité de l'environnement;
 - sensibiliser les employés de DRHC (lors des journées de réflexion ou des réunions du personnel);
 - organiser des séances d'information sur le développement durable à l'intention des employés de DRHC;

Intégrer la notion de développement durable dans la «culture organisationnelle» de DRHC

Objectif n° 3 :

- L'objectif à long terme de DRHC consiste à continuer à intégrer graduellement le développement durable dans ses travaux de planification et de prise de décisions ainsi que dans ses opérations - afin que celui-ci fasse partie intégrante de ses activités. DRHC cherchera également à encourager ses partenaires à faire de même. La sensibilisation constitue une première étape essentielle vers l'atteinte de cet objectif.

3.1 Sensibiliser davantage les employés aux priorités et aux mesures adoptées par DRHC pour assurer un développement durable

2.1 Intégrer un «objectif» de développement durable aux politiques de développement des ressources humaines

DRHC analysera ses projets de politiques et de programmes de développement des ressources humaines en tenant compte d'une série de critères liés au développement durable afin de déceler rapidement d'éventuelles conséquences néfastes pour l'environnement, ce qui permettra de modifier les propositions avant que des décisions finales ne soient prises. DRHC utilisera cet «objectif» en collaboration avec ses principaux partenaires. Ce nouvel «objectif» permettra, par exemple, de voir si la politique ou le programme proposé :

- pourrait empêcher les générations futures d'utiliser les ressources naturelles de façon durable;

- a des répercussions directes sur le milieu naturel;

- a d'importantes incidences environnementales indirectes; et

- devrait comporter des objectifs ou des critères liés à la protection de l'environnement.

L'«objectif» de développement durable sera concentré sur les nouveaux projets de politiques et de programmes, mais DRHC appliquera aussi ces critères pour son évaluation de certaines politiques et de certains programmes actuels afin de mieux comprendre leurs éventuelles conséquences pour l'environnement et le développement durable.

2.2 Consulter des ministères et des intervenants spécialisés

En ayant recours à ses méthodes de consultation du moment, DRHC consultera d'autres ministères fédéraux, comme Environnement Canada, ainsi que ses intervenants lorsqu'il s'agira d'examiner les conséquences pour le développement durable de nouvelles politiques et de nouveaux programmes sur les ressources humaines. Par exemple, DRHC verra, avec le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration et d'autres ministères, les provinces et les intervenants, s'il est souhaitable de faciliter l'entrée au pays de travailleurs étrangers dotés de compétences particulières en demande dans l'industrie de l'environnement.

2.3 Aider à définir les dimensions sociales du développement durable

DRHC travaillera de concert avec d'autres ministères fédéraux et avec ses intervenants afin de définir plus clairement les aspects du développement durable qui se rattachent à la politique sociale. Ce travail prendra la forme d'études conjointes, d'échanges d'information et d'autres activités.

2.4 Évaluer les progrès

Pour évaluer les progrès réalisés grâce aux mesures susmentionnées, DRHC comptera sur les indicateurs suivants :

Tenir compte du développement durable pour la conception de politiques et de programmes sur le développement des ressources humaines

DRHC veillera à mieux connaître et comprendre les éventuelles conséquences environnementales de ses politiques et programmes sur le développement des ressources humaines.

Objectif n° 2 :

- les taux de conformité aux normes de sécurité et de santé au travail prescrites par le Code canadien du travail.
 - les avantages d'ordre environnemental découlant de son réseau de prestation de services; et
 - les taux de participation, chez ses employés, à des approches novatrices pour l'«avenir des lieux de travail»;
 - les taux de participation aux programmes de recyclage «boîtes bleues» dans ses bureaux;
 - les réductions de la consommation de ressources pour ses opérations;
- Pour évaluer les progrès réalisés grâce aux mesures susmentionnées, DRHC comptera sur les indicateurs suivants :

1.3 Évaluer les progrès

Il poursuivra aussi ses efforts en vue d'assurer un milieu de travail sûr au million ou à peu près de travailleurs au sein des industries qui relèvent du gouvernement fédéral. Il orientera les travaux d'inspection des agents de sécurité vers les lieux de travail où des dangers physiques menacent la sécurité et la santé des travailleurs.

DRHC accordera une attention particulière aux avantages d'ordre environnemental qui découleront de son réseau de prestation de services, en fixant et en respectant des objectifs liés au dépôt direct de chèques de soutien du revenu, aux niveaux d'accès à l'information sur l'emploi par l'entremise de kiosques informatisés et d'Internet ainsi qu'aux niveaux de traitement électronique des demandes de participation à des programmes.

1.2 «Écologiser» la prestation des services

- contribuer à l'«écologisation» des opérations du gouvernement en participant aux activités du groupe de travail interministériel sur l'écologisation du gouvernement; et
- favoriser, au sein du Ministère, l'adoption de pratiques novatrices, comme le «télétravail» et la «télé-formation», qui, en milieu de travail, peuvent procurer des avantages d'ordre environnemental, et accroître les possibilités à cet égard.

Plan d'action de DRHC pour un développement durable

Au cours des trois prochaines années, DRHC continuera à contribuer à l'atteinte des objectifs du Canada en matière de développement durable en prenant les trois principales mesures suivantes :

1. Assurer l'«écologisation» des opérations internes et de la prestation des services extérieurs de DRHC.
2. Tenir compte du développement durable pour la conception de politiques et de programmes sur le développement des ressources humaines.
3. Intégrer la notion de développement durable dans la «culture organisationnelle» de DRHC.

Objectif n° 1 :

Assurer l'«écologisation» des opérations internes et de la prestation des services extérieurs de DRHC

DRHC continuera à s'inspirer des initiatives en cours pour réduire les incidences environnementales et pour que ses opérations internes et son mode de prestation de services assurent un maximum d'avantages sur le plan environnemental. Il continuera d'accorder une attention particulière aux possibilités de changements que peuvent offrir les technologies de l'information pour la prestation de ses services aux Canadiens. Outre les économies à réaliser et la plus grande commodité pour les clients, ces technologies peuvent permettre de réduire considérablement les incidences environnementales (par exemple, moins grande consommation de papier, économie d'espace dans les bureaux et moins grande utilisation de véhicules automobiles par les employés).

1.1 «Écologiser» les opérations internes

En actualisant et en mettant en oeuvre le plan d'action environnemental s'appliquant à ses opérations, DRHC fera ce qui suit :

- fixer et respecter des objectifs visant à accroître l'efficacité des carburants pour le parc automobile;
- élaborer des plans d'action environnementaux détaillés pour chaque région où se trouvent des bureaux de DRHC;

Exemples de mesures visant à assurer un milieu de travail sûr

- Une plus grande sécurité en milieu de travail procure des avantages sur les plans de l'économie, de la santé et de l'environnement à tous les Canadiens ainsi qu'à leurs employeurs. En 1995 par exemple, l'économie canadienne a perdu une somme estimée à 5 milliards de dollars en raison d'accidents de travail et de la perte de temps qui s'y est rattachée. Grâce au *Code canadien du travail*, DRHC collabore en permanence avec les travailleurs et l'industrie en vue d'assurer une plus grande sécurité dans les milieux de travail de compétence fédérale, y compris les aéroports, le secteur ferroviaire, la navigation, les opérations portuaires, les communications, le secteur bancaire, l'énergie nucléaire et la maintenance des grains. En vertu du *Code*, des comités de sécurité et de santé doivent notamment être formés lorsqu'un lieu de travail compte vingt employés ou plus. Le groupe Travail de DRHC dispose aussi d'une équipe de 160 agents de sécurité répartis dans toutes les régions du Canada, afin d'assurer la conformité aux prescriptions du *Code*, de protéger la santé des travailleurs et de réduire les coûts qu'occasionnent les accidents de travail.

- DRHC a aussi coordonné la mise au point de l'important **Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail** (SIMDUT). Il s'agit d'un système national de communication qui oblige les fournisseurs à fournir aux employeurs et aux travailleurs de l'information au sujet des dangers que présentent les matières produites ou utilisées en milieu de travail. Le système, qui existe depuis 1988, prévoit l'apposition d'étiquettes de mise en garde, des programmes d'éducation des travailleurs ainsi que la remise de documentation technique sur les effets et les dangers pour la santé et sur les mesures d'urgence qui se rattachent à diverses matières.

- La protection de l'environnement constitue un élément important du programme **Service jeunesse Canada** de DRHC, qui permet à de jeunes Canadiens d'acquérir une expérience professionnelle en faisant partie d'équipes qui nettoient des parcs communautaires et des berges ainsi qu'à offrir des programmes de sensibilisation à l'environnement dans des écoles locales. Dans une communauté, vingt jeunes de la rue ont notamment mis sur pied et fait fonctionner une entreprise de recyclage s'adressant aux petites entreprises et aux hôtels.

- Le programme **EnviroEntrepreneurs**, qui s'inscrit dans le cadre de la Stratégie pour l'emploi des jeunes mis en œuvre par le gouvernement fédéral, permet à 330 jeunes diplômés du domaine des sciences et de la technologie d'obtenir de la formation en affaires, de l'encadrement et une expérience de travail dans l'industrie de l'environnement. Ce programme, qui est financé conjointement par DRHC et par l'industrie, aide les jeunes à mettre sur pied leurs propres entreprises dans le domaine de l'environnement ou à trouver de l'emploi dans de petites entreprises de ce même domaine.

Exemples de la promotion des questions environnementales dans le développement des ressources humaines

- DRHC réunit des employeurs et des employés au sein de **conseils sectoriels** afin que ces personnes puissent discuter des défis liés aux ressources humaines qui se posent pour leurs entreprises. La formation de ces conseils a notamment permis à DRHC d'aider d'importantes entreprises canadiennes des secteurs des mines et des pâtes et papiers à étudier les répercussions des changements d'ordre environnemental sur leurs besoins futurs en ce qui concerne la compétence de leur main-d'œuvre.
- DRHC a parrainé une importante étude portant sur les **besoins en ressources humaines de l'industrie canadienne de l'environnement**. Ce travail a été réalisé de concert avec des dirigeants d'entreprises, des groupes d'employeurs et des éducateurs?
- DRHC a appuyé des travaux de recherche effectués par les parties patronales et syndicales et qui portaient sur les **liens entre les questions environnementales et l'emploi et la compétitivité**. Une étude récente a permis de conclure que «les questions environnementales figurent de plus en plus à l'avant-plan des préoccupations du milieu des affaires et des syndicats, car elles ont et auront un impact déterminant sur la survie et la croissance à long terme de l'entreprise et sur la sécurité d'emploi».

- 5. Voir *Les ressources humaines dans l'industrie de l'environnement*, Emploi et Immigration Canada, mars 1993.

- 6. Voir *La productivité durable : L'adaptation aux nouvelles environnements*. Centre canadien du marché du travail et de la productivité, juin 1996.

Exemples de l'intégration de préoccupations d'ordre environnemental dans les opérations de DRHC

- DRHC a élaboré un **plan d'action environnemental** détaillé pour ses propres opérations. Ce plan, qui comporte des volets liés à l'«achat de produits écologiques», à des «pratiques écologiques dans les bureaux» et à l'efficacité des carburants, a déjà permis de réaliser des économies considérables et de réduire les incidences environnementales découlant des opérations du Ministère. Depuis 1995, DRHC a notamment réduit de 8 p. 100 sa consommation annuelle de papier à l'Administration centrale, et cette tendance devrait se poursuivre. La boîte bleue se trouve maintenant dans tous les bureaux du Ministère. Le plan a été mis à jour en 1997 afin d'établir une base permettant de fixer des objectifs pour l'économie d'énergie, la réduction des déchets et d'autres questions d'ordre opérationnel. Des pratiques novatrices de «télétravail» et de «télé-formation» adoptées pour le personnel de DRHC aident aussi à réduire les déplacements et les frais de fonctionnement. La Direction générale des ressources humaines de DRHC appuie fortement les régimes de travail souples et en fait la promotion auprès de ses employés.

- DRHC a aussi réduit les incidences environnementales en ce qui concerne sa façon d'offrir ses programmes et ses services aux clients. Son nouveau **Réseau de prestation de services** comprend une centaine de centres de ressources humaines reliés à 200 bureaux satellites, 400 kiosques informatisés avec guichets automatiques et un plus important libre-service par téléphone, télévision et Internet, en plus de prévoir des dispositions d'ordre communautaire avec d'autres gouvernements, entreprises et organisations. Ce nouveau réseau aide à réduire la paperasserie administrative et les déplacements liés à la prestation des services du Ministère. En outre, plusieurs millions de chèques sont envoyés chaque année à des Canadiens par l'entremise du dépôt direct, ce qui permet d'utiliser moins de papier et d'encre.

- DRHC tient compte du développement durable dans l'élaboration de ses politiques internes de développement des ressources humaines. Par exemple, la Direction générale des ressources humaines du Ministère participe à l'initiative de dépôt direct des chèques de paye des employés, et elle s'apprête à adopter une approche fondée sur des modèles de descriptions de travail. Elle a également mis en place un processus afin de simplifier ses activités internes et réduire le plus possible l'utilisation du papier. Ainsi, de la documentation qui n'était auparavant disponible qu'en format papier est maintenant diffusée par l'entremise d'un site Intranet.

Exemples de l'intégration du développement durable dans la conception de programmes

- Le **Fonds transitoire pour la création d'emplois** aide à créer des emplois de longue durée pour des personnes qui habitent des régions à chômage élevé et saisonnier. Dans le cadre de partenariats avec des provinces, des collectivités et le secteur privé, DRHC fournit un soutien pour des projets qui contribueront à assurer des emplois à long terme et une diversification économique ainsi qu'à favoriser davantage le travail indépendant.

faudra mieux comprendre l'interdépendance entre les objectifs économiques, sociaux et environnementaux ainsi que les compromis y afférents.

Contribution de DRHC au développement durable

Les responsabilités de DRHC englobent la politique du marché du travail, la politique sociale et la politique sur les relations du travail. L'éventail de ses programmes et législations comprend l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, le Programme canadien de prêts aux étudiants, les normes du travail, les relations du travail et les partenariats sectoriels. Les mesures directes liées à l'environnement sont restreintes pour le Ministère. Sauf pour ce qui est de ses responsabilités liées à la sécurité et à la santé au travail des travailleurs qui relèvent du gouvernement fédéral, il n'assume pas de responsabilités importantes quant à la gestion de l'environnement et des ressources y afférentes, et ses politiques et programmes n'ont pas de répercussions directes importantes sur le milieu naturel. Cependant, les deux particularités suivantes de DRHC lui permettent d'apporter une contribution spéciale pour les objectifs du Canada en matière de développement durable :

↳ L'envergure de la prestation de ses services et de ses opérations

DRHC est un des ministères les plus imposants du gouvernement fédéral. L'envergure de la prestation de ses services et de ses opérations permet de supposer qu'il peut influencer favorablement sur la qualité de l'environnement grâce à sa façon d'offrir ses nombreux services aux Canadiens et en adoptant de bonnes pratiques d'achat, de consommation et de gestion des déchets pour ses activités quotidiennes.

↳ Ses responsabilités liées aux politiques et aux programmes

DRHC apporte aussi, pour le développement durable, ce qu'il a acquis en élaborant et en gérant des politiques et des programmes sur le développement des ressources humaines. Le Ministère participe à des études sur les ressources humaines, met en oeuvre des mesures actives de réintégration du marché du travail et assure chaque année un soutien du revenu se chiffrant à 60 milliards de dollars par l'entremise de programmes, comme l'a.-e., le RPC, la SV et le Programme canadien de prêts aux étudiants. Il est aussi responsable d'assurer la sécurité et la santé au travail dans les lieux de travail qui relèvent du gouvernement fédéral. Un certain nombre de ces politiques et de ces programmes peuvent jouer un rôle indirect lorsqu'il s'agit d'appuyer des activités liées à la protection et à la préservation de l'environnement.

Activités mises en oeuvre jusqu'ici par DRHC

Grâce à son envergure opérationnelle et à sa concentration sur le développement des ressources humaines, DRHC a déjà contribué à appuyer la qualité de l'environnement et à promouvoir le développement durable. Prenons pour exemples les initiatives suivantes :

3 Analyse de questions

Il devrait être tenu compte d'un certain nombre de questions-clés pour l'élaboration d'une stratégie de développement durable pour DRHC. Ces questions ressortent d'une analyse approfondie des politiques, programmes et opérations du Ministère et de leurs répercussions sur l'atteinte des objectifs du Canada en matière de développement durable (voir l'annexe 1).

Les questions-clés sont les suivantes :

- Les éventuelles incidences environnementales indirectes des politiques sociales et celles relatives au marché du travail de DRHC ne sont pas encore tout à fait connues.
- Bien que DRHC n'ait pas de responsabilités directes pour la gestion de l'environnement, deux de ses particularités - son envelopure opérationnelle et sa concentration sur le développement des ressources humaines - lui permettent d'apporter une contribution spéciale pour le développement durable.
- Tout en tenant compte de la portée restreinte de cette question, DRHC a déjà commencé à intégrer des préoccupations d'ordre environnemental dans ses opérations et ses politiques.

Compréhension de la dimension sociale du développement durable

Les travaux en vue de promouvoir le développement durable ont porté principalement sur l'établissement de compromis entre les objectifs économiques et environnementaux. L'autre composante du développement durable, à savoir la dimension sociale, n'est pas encore bien comprise. Quelle est la meilleure façon pour une société d'atteindre ses objectifs sociaux, comme l'alphabétisation, l'équité, la dignité, la sécurité et la santé, dans le contexte de ses objectifs économiques et environnementaux? En quoi ces différents objectifs influencent-ils les uns sur les autres et comment une société peut-elle arriver à les équilibrer?

Des travaux de recherche n'ont notamment pas été réalisés afin de savoir si des incidences environnementales indirectes découlent de politiques sociales et du marché du travail, comme l'assurance-emploi, le soutien du revenu, les pensions, les initiatives d'alphabétisation et l'égalité des sexes en milieu de travail. De même, peu d'attention a été accordée jusqu'ici aux conséquences sur le plan social des politiques sur l'environnement.

En regardant vers l'avenir, nous constatons qu'un des principaux défis lorsqu'il s'agit de promouvoir le développement durable consistera à mieux comprendre toutes les conséquences des buts fixés et des décisions prises par notre société. Il

DRHC dispose aussi d'un parc automobile comptant plus de 550 véhicules qui consomment plus d'un million de litres de carburant par année. Près de 99 p. 100 de ces véhicules se trouvent dans les bureaux régionaux du Ministère.

DRHC a élaboré un plan d'action environnemental interne en vue de réduire ses besoins de papier et d'autres matériaux grâce à l'achat de produits écologiques», à l'adoption de «pratiques écologiques dans les bureaux» et à l'établissement d'objectifs liés à l'efficacité du carburant. Par exemple, dans les seuls bureaux de l'administration centrale, DRHC a réduit de 8 p. 100 sa consommation annuelle de papier depuis 1995.

Prestation de services

Sur le plan opérationnel, DRHC est grandement présent dans l'ensemble des provinces et des territoires. En effet, le Ministère a des bureaux dans quelque 450 collectivités allant des plus grands centres urbains du Canada à certaines de ses collectivités les plus éloignées.

DRHC émet quelque 83 millions de chèques par année à des Canadiens en utilisant le courrier conventionnel ainsi que le dépôt direct (conjointement avec TPSCG). Le nouveau Réseau de prestation de services du Ministère, qui offre un accès électronique accru aux services ministériels, a permis de réduire les coûts de la prestation des services, d'offrir un meilleur service à la population et de réduire la consommation de papier du Ministère.

Travail

Le groupe Travail de DRHC fait la promotion de relations du travail stables ainsi que de lieux de travail sûrs, équitables et productifs au sein du secteur de compétence fédérale. Il est responsable des services fédéraux de médiation et de conciliation, de la santé et de la sécurité au travail, de l'équité en milieu de travail et des activités internationales du Canada relatives au travail.

Programmes de la sécurité du revenu

Programmes de la sécurité du revenu aide à assurer une sécurité du revenu aux Canadiens grâce au versement, par l'entremise du RPC et du programme de la SV, de prestations aux personnes âgées, aux personnes handicapées, aux enfants, aux survivants et aux migrants.

Services ministériels

Services ministériels de DRHC assure au Ministère des services d'orientation administrative, d'élaboration de politiques et de soutien à la gestion. Ses responsabilités comprennent les finances et l'administration, le marché du travail et la politique sociale, un soutien pour la technologie de l'information et les communications.

Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) — Gestion et services conjoints

Les CRHC assurent un soutien général de gestion et d'administration pour la mise en oeuvre des programmes de tous les groupes de DRHC aux niveaux local et régional.

Opérations de DRHC

Personnel

Les employés de DRHC, dont le nombre se chiffre à plus de 20 000, en font un des trois plus importants ministères du gouvernement fédéral. Près de 85 p. 100 de ces employés travaillent dans des bureaux locaux et régionaux autres que ceux de l'administration centrale.

Immeubles

Le personnel de DRHC occupe quelque 450 immeubles à bureaux et centres de ressources humaines dans toutes les régions du Canada. Environ le quart de ces bureaux sont la propriété de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). Les autres sont loués auprès du secteur privé par l'entremise de TPSGC.

Opérations internes

Les tâches administratives liées aux opérations et à la prestation des services de DRHC à l'administration centrale et dans les bureaux régionaux ont toujours donné lieu à une utilisation de matériel et à une consommation d'énergie considérables. Par exemple, le nombre de photocopieurs dont dispose le Ministère est évalué à 1 000, et les employés du Ministère ont fait quelque 32 millions de photocopies dans les seuls bureaux de l'administration centrale au cours de l'exercice 1995-1996.

- 3,5 millions de personnes âgées reçoivent des prestations de la SV et(ou) du RPC;
- 2,9 millions de Canadiens reçoivent des prestations de revenu dans le cadre du régime d'a.-e.;
- 770 000 personnes touchent des prestations de survivant en vertu du RPC;
- 300 000 personnes touchent des prestations d'invalidité en vertu du RPC;
- 300 000 étudiants bénéficient du Programme canadien de prêts aux étudiants;
- 200 000 enfants reçoivent de l'aide sous forme de prestations aux orphelins et de prestations aux enfants de cotisants invalides (RPC).

De plus, environ un million de travailleurs canadiens - 10 p. 100 de la main-d'oeuvre du Canada - sont protégés par le *Code canadien du travail*, qui aide à assurer la sécurité en milieu de travail au sein des industries qui relèvent du gouvernement fédéral, y compris le transport aérien, ferroviaire, routier et maritime interprovincial, les communications et le secteur bancaire.

DRHC est aussi au premier plan lorsqu'il s'agit d'encourager les Canadiens à s'adapter à la nature changeante du travail et des lieux de travail - changements occasionnés par divers facteurs allant du commerce et de la compétitivité sur la scène mondiale aux nouvelles technologies de l'information.

Produits et services de DRHC

DRHC est responsable des six principaux produits et services suivants :

Investissement dans les ressources humaines

Investissement dans les ressources humaines appuie le développement des ressources humaines du Canada ainsi que le bon fonctionnement du marché du travail en vue de réduire la dépendance à l'égard de l'assurance-emploi et d'autres sources de soutien du revenu offertes par le gouvernement. La Direction générale est responsable d'initiatives d'apprentissage et d'alphabétisation, de programmes à l'intention des personnes handicapées, de partenariats patronaux-syndicaux au sein de secteurs-clés de l'industrie, de programmes fédéraux-provinciaux, de programmes de ressources humaines à l'intention des Autochtones et de programmes fédéraux pour l'emploi des jeunes.

Assurance-emploi (a.-e.)

Le programme d'assurance-emploi favorise la croissance économique et la flexibilité du marché du travail en assurant un soutien temporaire du revenu aux travailleurs en chômage qui sont admissibles à des prestations d'a.-e. en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ainsi qu'aux personnes qui ont droit à des prestations en vertu de la *Loi relative aux rentes sur l'État*.

Profil de DRHC

Vue d'ensemble

La mission de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) consiste à «appuyer les efforts de tous les Canadiens et Canadiennes dans leur recherche d'une vie active et satisfaisante et à favoriser le développement d'un milieu de travail équitable et sûr, d'un marché du travail concurrentiel où les chances d'emploi sont égales et d'une solide culture de l'acquisition du savoir».

DRHC a été constitué officiellement en 1996 afin d'assurer une approche nationale intégrée pour le développement des ressources humaines au Canada. Il s'agit de l'unification des anciens ministères et programmes fédéraux suivants :

- Emploi et Immigration Canada (à l'exception du Programme d'immigration);

- Travail Canada;

- les programmes de développement social et de sécurité du revenu de Santé et Bien-être social Canada;

- les programmes de développement social et d'éducation du Secrétariat d'Etat.

Le Ministère est dirigé par deux ministres et un secrétaire d'Etat, à savoir le ministre du Développement des ressources humaines, le ministre du Travail et le Secrétaire d'Etat à l'enfance et à la jeunesse.

Dans le cadre de sa mission, DRHC élabore et gère d'importants programmes sociaux et relatifs au marché du travail qui viennent en aide à des millions de Canadiens. Il suffit de penser à l'assurance-emploi (a.-e.), aux normes du travail, aux prêts aux étudiants, au Régime de pensions du Canada (RPC), à la Sécurité de la vieillesse (SV) et au programme national d'alphabétisation. De fait, parmi tous les ministères fédéraux, DRHC est celui qui influe directement sur le plus grand nombre de Canadiens. En effet, quelque huit millions de Canadiens obtiennent chaque année un soutien s'inscrivant dans le cadre de programmes et de services offerts par DRHC au sein d'une économie en évolution rapide. Ce soutien se répartit de la façon suivante⁴ :

3. Énoncé de la mission de DRHC, plan d'activités de 1996-1997.
4. Selon le plan d'activités de 1996-1997 de DRHC.

2. Guide de l'écogouvernement, gouvernement du Canada, 1995.

Tableau 1 Les objectifs du Canada du développement durable

La durabilité de nos ressources naturelles — La durabilité des emplois, des collectivités, des industries

L'aide de leurs politiques, programmes et opérations². Le gouvernement a fixé quatorze grands objectifs afin d'aider les ministères à élaborer leur stratégie (voir le tableau 1).

La stratégie de chaque ministère devra être mise à jour au moins tous les trois ans. Un commissaire à l'environnement et au développement durable relevant du Bureau du vérificateur général surveillera l'état d'avancement des travaux de tous les ministères et présentera chaque année un rapport à la Chambre des communes.

La protection de la santé des Canadiens et des écosystèmes

1. L'aménagement durable des ressources renouvelables.
2. Le bon usage des ressources non renouvelables.
3. L'élimination presque complète («virtuelle») des substances anthropiques, toxiques, rémanentes et susceptibles de bioaccumulation.
4. L'adoption d'une méthode pour prévenir la pollution.
5. La protection des aires représentatives.
6. Avertissement et intervention.

Le respect de nos obligations internationales

7. La protection de la couche d'ozone.
8. La réduction des émissions de gaz à effet de serre.
9. La conservation de la biodiversité.

La promotion de l'équité

10. Une juste répartition des coûts et des avantages entre les générations.
 11. Une répartition équitable des coûts et des avantages actuels du développement durable.
- ### L'amélioration de notre qualité de vie et de notre bien-être
12. L'amélioration de la productivité par un meilleur rendement de l'environnement.
 13. L'innovation en vue du développement durable.
 14. Pour mesurer les dimensions non monétaires du progrès.

(Source : Guide de l'écogouvernement, gouvernement du Canada, 1995).

Développement durable

Objectif du développement durable

La qualité de vie dont bénéficient les Canadiens découle de l'ensemble des forces du Canada sur les plans économique, environnemental et social. Dans son sens le plus large, le développement durable consiste à «répondre aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations futures de satisfaire les leurs».

En pratique, le développement durable vise à protéger et à améliorer notre qualité de vie grâce à des politiques et à des pratiques qui permettent d'assurer la santé à long terme à la fois de notre économie et de l'environnement. Il fournit un cadre pour l'intégration de politiques environnementales et de stratégies de développement ainsi que pour le rapprochement des objectifs économiques, sociaux et environnementaux.

Le gouvernement du Canada s'est engagé fermement à atteindre l'objectif que constitue le développement durable. Il s'agit d'un élément essentiel de ses travaux en vue de promouvoir la croissance économique à long terme, de préserver notre milieu naturel pour les générations futures et de faire en sorte que tous puissent vivre une vie enrichissante à titre de membres à part entière d'une société dynamique.

Stratégies de développement durable

Au cours des dernières années, des gouvernements de nombreux pays ont tenté de mettre en pratique et en opération le développement durable en favorisant une prise en compte rapide et uniforme de préoccupations liées à l'environnement dans leurs processus de planification et de prise de décisions. Au Canada, il y a eu, par exemple, la mise au point de systèmes de gestion de l'environnement au niveau des opérations ministérielles ainsi que la nécessité d'évaluer les répercussions sur l'environnement des projets de politiques et de programmes qui nécessitent l'approbation du Cabinet fédéral.

La prochaine étape consistera à amorcer le processus d'intégration du développement durable dans les activités du gouvernement fédéral. Il s'agit de l'objectif de la stratégie de développement durable.

L'approche du gouvernement consiste à demander à tous les ministères fédéraux d'élaborer une stratégie d'ordre pratique expliquant en quoi ils contribueront à assurer un développement durable dans leurs propres secteurs de responsabilité à

1. *Notre avenir à tous*, rapport de la Commission mondiale de l'environnement et du développement, 1987.

de participation à des programmes permettront de réaliser des économies, rendront la tâche plus facile pour les clients et réduiront les incidences environnementales.

Tenir compte du développement durable pour la conception de politiques et de programmes sur le développement des ressources humaines

DRHC fera du développement durable un «objectif» supplémentaire lorsqu'il élaborera et examinera ses politiques et programmes de développement des ressources humaines, et il utilisera cet objectif en collaboration avec ses principaux partenaires. DRHC consultera d'autres ministères fédéraux, y compris Environnement Canada, ainsi que ses intervenants au sujet des aspects des nouvelles initiatives qui sont liés au développement durable. Il travaillera de concert avec d'autres ministères afin d'aider à améliorer la compréhension des dimensions sociales du développement durable.

Intégrer la notion de développement durable dans la «culture organisationnelle» de DRHC

DRHC continuera à sensibiliser ses employés aux objectifs du gouvernement en matière de développement durable ainsi qu'aux possibilités pour le Ministère de contribuer à leur atteinte. Sur ce plan, il sera important de faire connaître au public des histoires à succès de DRHC en ce qui concerne la promotion de la qualité de l'environnement. L'objectif consiste à intégrer graduellement le développement durable dans les travaux de planification, la prise de décisions et les opérations du Ministère - afin qu'il fasse partie intégrante des activités de DRHC - ainsi qu'à chercher à aider les partenaires du Ministère à faire de même.

DRHC appuie déjà, dans le cadre de ses opérations et de ses politiques, la qualité de l'environnement et le développement durable.

- Sur le plan des opérations, DRHC a élaboré pour lui-même, à titre de suivi du Plan vert, un plan d'action environnemental détaillé. Ce plan, qui comporte des volets liés à l'«achat de produits écologiques», aux «pratiques écologiques dans les bureaux» et à l'efficacité des carburants, a déjà permis de réaliser des économies considérables et de réduire les incidences environnementales découlant des opérations du Ministère. DRHC a notamment réduit de 8 p. 100 sa consommation annuelle de papier depuis 1995 dans sa seule administration centrale, et cette tendance devrait se poursuivre. La boîte bleue se trouve maintenant dans tous les bureaux du Ministère. DRHC émet aussi, chaque année, aux Canadiens plusieurs millions de chèques en ayant recours au dépôt direct, ce qui réduit la quantité de papier et d'encre utilisée. Des pratiques novatrices de «télétravail» et de «télé-formation» adoptées pour le personnel de DRHC aident à réduire les déplacements et les frais de fonctionnement.

- DRHC a aussi élaboré ses politiques et ses programmes en tenant compte des incidences éventuelles sur l'environnement. Par exemple, des projets d'emploi à court terme et des initiatives pour l'emploi des jeunes ont été conçus de façon à comporter des volets nettoyage et protection de l'environnement. Les travaux que réalise DRHC de concert avec des secteurs-clés de l'économie canadienne prévoient une évaluation des ressources humaines de l'industrie de l'environnement ainsi que des examens des besoins en compétences liées à l'environnement au sein des industries minières et des pâtes et papiers. Le Ministère, qui appuie la tenue d'études portant sur des approches patronales-syndicales conjointes à l'égard des questions liées à l'environnement, a joué un rôle de chef de file pour la mise au point du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) afin d'aider les travailleurs et les employeurs à manipuler sans danger les matières dangereuses en milieu de travail. DRHC gère aussi le travail d'une équipe de 160 agents de sécurité professionnelle qui se trouvent dans toutes les régions du Canada afin d'aider à assurer la sécurité en milieu de travail pour le million de Canadiens ou à peu près qui travaillent au sein d'industries importantes, comme le secteur ferroviaire, les pipelines, la navigation et les aéroports.

La stratégie de développement durable de DRHC consiste à avoir recours à ses deux grands points forts - son envergure opérationnelle et sa concentration sur le développement des ressources humaines - pour appuyer l'amélioration au chapitre de l'environnement. Au cours des trois prochaines années, les principales contributions du Ministère se feront sur les trois plans suivants :

Assurer l'«écologisation» des opérations internes et de la prestation des services extérieurs de DRHC

DRHC continuera à raffermir son plan d'action environnemental interne en s'efforçant particulièrement d'obtenir, à partir des nouvelles technologies de l'information utilisées pour la prestation des services, le maximum d'avantages sur le plan de l'environnement. Les initiatives liées au dépôt direct de chèques de soutien du revenu, à l'accès à de l'information et à des produits d'information sur l'emploi dans des kiosques et sur Internet ainsi qu'au traitement électronique des demandes

Dans son sens le plus général, le développement durable consiste à «répondre aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations futures de satisfaire les leurs».

De façon plus concrète cependant, le *Guide de l'écogouvernement* du gouvernement du Canada définit les objectifs du Canada en matière de développement durable ainsi : 1) la durabilité de nos ressources naturelles, 2) la protection de la santé des Canadiens et des écosystèmes, 3) le respect de nos obligations internationales en matière d'environnement, 4) une répartition équitable des coûts et des avantages du développement durable, et 5) l'amélioration de notre qualité de vie, y compris l'amélioration de la productivité par un meilleur rendement de l'environnement. La Stratégie de développement durable de Développement des ressources humaines Canada met l'accent sur cette approche pragmatique du développement durable.

L'éventail de programmes et de textes de loi dont est responsable Développement des ressources humaines Canada (DRHC) comprend l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, le Programme canadien de prêts aux étudiants, les normes du travail, la santé et la sécurité au travail, les relations du travail et les partenariats sectoriels.

DRHC n'a pas de responsabilités importantes pour la gestion de l'environnement ou des ressources y afférentes, et ses politiques et programmes n'ont pas ou à peu près pas de répercussions directes sur le milieu naturel. Tout en continuant de se concentrer sur ses activités de base et sur ses responsabilités de stratégie, DRHC peut tout de même apporter une contribution spéciale, bien que restreinte, aux objectifs du gouvernement concernant le développement durable.

○ DRHC est un des plus imposants ministères du gouvernement fédéral, regroupant plus de 20 000 employés et bureaux au sein de plus de 450 collectivités du Canada. Il dispose d'un parc automobile comptant plus de 550 véhicules, émet quelque 83 millions de chèques par année (conjointement avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada [TPSGC]) et fait plus de 32 millions de photocopies par année dans sa seule administration centrale.

○ DRHC élabore et gère des politiques et des programmes de développement des ressources humaines, comme des études des ressources humaines et la distribution d'une somme annuelle de 60 milliards de dollars en soutien du revenu.

Table des matières

Résumé	3
Developpement durable	7
- Objectif du développement durable	7
- Stratégies de développement durable	7
Profil de DRHC	9
- Vue d'ensemble	9
- Produits et services de DRHC	10
- Opérations de DRHC	11
Analyse de questions	13
- Compréhension de la dimension sociale du développement durable	13
- Contribution de DRHC au développement durable	14
- Activités mises en oeuvre jusqu'ici par DRHC	14
Plan d'action de DRHC pour un développement durable	19
1. Assurer l'«écologisation» des opérations internes et de la prestation des services extérieurs de DRHC	19
2. Tenir compte du développement durable pour la conception de politiques et de programmes sur le développement des ressources humaines	20
3. Intégrer la notion de développement durable dans la «culture organisationnelle» de DRHC	22
Regard vers l'avenir	25
Annexe	27
Analyse détaillée de questions	27
Consultations	31

M essage des ministres

Le gouvernement du Canada croit que la santé de l'économie est étroitement liée à celle de l'environnement. Les Canadiens veulent un développement qui est durable. C'est pourquoi nous avons créé le poste de commissaire à l'environnement et au développement durable, dont le rôle est de tenir le gouvernement redevable de l'intégration du développement durable à sa façon de mener ses activités. Chaque ministère fédéral est en voie d'élaborer une stratégie du développement durable, dans laquelle il définira sa contribution spécifique.

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) est un ministère axé sur les gens. Sa mission consiste à aider tous les Canadiens dans leurs efforts pour vivre une vie enrichissante et à promouvoir l'équité et la sécurité au travail, un marché du travail compétitif avec un accès équitable aux emplois et une solide culture d'apprentissage. Pour s'acquitter de sa mission, DRHC s'engage à faire sa part pour améliorer l'environnement et promouvoir le développement durable.

La stratégie du développement durable de DRHC s'attache à apporter des contributions pratiques et réalistes pour améliorer l'environnement et favoriser le développement durable. Au cours des prochaines années, DRHC favorisera le développement durable en continuant de rendre plus respectueuses de l'environnement ses activités internes et sa prestation de services, en tenant compte du développement durable dans la conception des politiques et programmes de développement des ressources humaines, et en intégrant le développement durable à la culture d'entreprise de DRHC.

Hon. Pierre Pettigrew
Ministre du Développement des ressources humaines
Hon. Lawrence MacAulay
Ministre du Travail

Quo r Q r 11
Lawrence MacAulay

Pour obtenir d'autres exemplaires,
veuillez écrire au :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada (DRHC)
Place du Portage, Phase IV, niveau 0
140, promenade du Portage
Hull (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260





Stratégie de développement durable

Décembre 1997



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Canada